

## روش ارزش اقتصادی ( ارزش فعلی ) :

این نظریه مبتنی بر تئوری ارزش سرمایه است . برخی از محققان بر اساس این نظریه معتقدند که قیمت بازار دارایی ها عبارت است از ارزش تنزیل شده منافی که در آینده از این دارایی ها حاصل میشود . این مساله در مورد حقوق و دستمزد کارکنان مصداق ندارد زیرا حقوق و دستمزد پرداختی ، بهای استفاده از خدمات کارکنان برای یک زمان مشخص و یا برای مقدار کار معینی است و قیمت بازار کار به مفهوم دقیق قابل مقایسه با قیمت داراییها نیست زیرا بازار کار به شدت تحت تاثیر قانون کار ، مقررات صنفی و قراردادهای دسته جمعی کار میباشد در نتیجه مقایسه بازار کار با سایر بازارها چندان عملی نیست.

کاربرد منطقی این روش به سازمانهای بزرگ اقتصادی که تعداد بیشماری نیروی انسانی در آن شاغل هستند محدود میشود.

### معایب :

(۱) در این مدل احتمال ترک خدمت فرد از سازمان به دلایلی غیر از بازنشستگی یا فوت در نظر گرفته نشده است.

(۲) احتمال تغییر موقعیت و پست فرد در زمانی که در سازمان مشغول خدمت است در این مدل در نظر گرفته نشده است.

(۳) برآورد درآمد کارکنان مشکل است و نرخ احتمال بقا بر فرضیه ارقام متعدد آماری مبتنی است.

(۴) بکارگیری این روش در حسابداری منابع انسانی با اصول پذیرفته شده حسابداری سازگاری ندارد.

## نظریه ضریب ارزش :

براساس این نظریه ارزش منابع انسانی برابر است با تفاضل ارزش کل شرکت و ارزش ثبت شده در دفاتر شرکت . در این محاسبه بابت داراییهای نامشهود نظیر سرقفلی ، حق امتیاز ، میزان وابستگی مشتریان و ارزش قراردادهای بلند مدت تعدیل صورت می گیرد.

در این روش ضرایب ارزش، اساس محاسبه می باشند و با توجه به هر یک از عوامل زیر تعیین می گردند :

(۱) تحصیلات و تجارب فنی

(۲) تجربه مورد نیاز برای شغل موردنظر

(۳) خصوصیات فردی

(۴) قابلیت ترفیع

(۵) عرضه و تقاضا

(۶) میزان وابستگی افراد به شرکت و انتظار بهره وری شرکت از خدمات آنها

در این روش یک ضریب اختیاری از صفر تا ۲/۵ تعیین می شود بعلاوه کارکنان به ۴ طبقه عمده به شرح زیر تقسیم می شوند :

۲- مدیریت سطح میانی

۱- مدیریت سطح عالی

۴-کارمندان

۳- سرپرستان

باتوجه به تقسیم بندی فوق بهای تمام شده تاریخی سالانه کارکنان بین ۴ طبقه تقسیم می گردد و سهم هر یک در ضرایب تعیین شده ضرب می شود بدین ترتیب ارزش کل تقریبی منابع انسانی به دست می آید.

**نکته:** در صورتی که ارزش منابع انسانی بدست آمده بیش از دارایی های نامشهود باشد (تفاوت ارزش بازار شرکت و ارزش خالص دفتری) ضرایب به گونه ای تعدیل می گردد تا این تفاضل معادل اقدام داراییهای نامشهود شود. هزینه های ایجاد شده برای کارکنان به منظور استخدام، آموزش و فروش منابع انسانی در یک دوره در ضرایب مربوطه ضرب می شوند.

نتیجه تغییرات ایجاد شده در ارزش منابع انسانی در طول دوره نشان داده می شود بدین طریق می توان صورت سود و زیان و ترازنامه منابع انسانی را تهیه و ارائه کرد.

### معایب :

(۱) ارزش منابع انسانی به طور مستقیم اندازه گیری نمی شوند بلکه براساس مقایسه با عوامل دیگر (دارایی های نامشهود که معمولاً براساس حدس و گمان ارزشیابی می شوند) تعیین می گردند بنابراین از دقت کافی برخوردار نیست.

(۲) نحوه تعیین ضرایب فاقد پایه علمی است

(۳) تعیین ارزش جاری خالص ارزشهای شرکت به طور دقیق میسر نیست.

## روش بهای فرصت از دست رفته (نظریه مزایده)

به طور خلاصه در این روش ارزش منابع انسانی طی فرایند زیر تعیین می گردد:

- (۱) شرکت به مراکز سرمایه گذاری تقسیم می شود.
  - (۲) خدمات نیروی انسانی متخصص و کمیاب برای اشتغال در این مراکز سرمایه گذاری به مزایده گذارده می شود.
  - (۳) مدیری که بالاترین قیمت را پیشنهاد نماید فرد متخصص را در اختیار خواهد گرفت.
  - (۴) قیمت تمام شده بعنوان سرمایه مرکز سرمایه گذاری محسوب می شود.
- نکته:** فقط کارمندان نادر و متخصص باید به این روش ارزشیابی شوند و کارکنانی که به آسانی استخدام می شوند نباید به عنوان منابع انسانی نادر تلقی گردند و بنابراین نباید هزینه ای جهت مزایده استخدامی آنها صرف شود.

## مزایا:

- (۱) کاربرد آن ساده است.
- (۲) بر محدودتهای روش جایگزینی غالب می شود.

## معایب :

- (۱) نرخ بازده سرمایه نسبت قابل پذیرشی به منظور ارزیابی عملکرد مدیران نیست.
- (۲) برای تعیین کمیابی یا فراوانی افراد متخصص ضابطه ای تعیین نشده است.
- (۳) کاربرد نظریه مزایده در سازمانهای غیر انتفاعی و تولید مرحله ای که قابل تقسیم مراکز سرمایه گذاری نیستند با اشکال روبرو است.
- (۴) در تعیین ارزش خدمات ممکن است سوء تفاهم وارد آید بدین معنی که احتمالاً کارکنان قیمت پیشنهادی مدیران مرکز سرمایه گذاری را به منزله حق مسلم خود تلقی کنند.
- (۵) این نظریه ممکن است بر روحیه کارکنانی که خدمات آنها به بهای ناچیز محک زده شده است و یا مطلقاً در مزایده شرکت نداشته اند تاثیر منفی داشته باشد.
- (۶) ارزیابی انسانها به این صورت عاری از جهات انسانی است.
- (۷) از لحاظ اصول حسابداری ، پذیرفته شده نیست و روشی برای ثبت آن پیشنهاد نشده است.
- (۸) بعضی از واحدها با سود آوری پایین تر در این رقابت نمی توانند موفق باشند.

## روش دستمزدهای تنزیل شده تعدیل یافته :

در این روش هرمانسون پیشنهاد میکند که پرداخت حقوق و دستمزد تنزل شده آتی افراد براساس عامل کارایی تعدیل شود این عامل برای اندازه گیری اثربخشی منابع انسانی در یک سازمان معین طراحی می شود. عامل کارایی نسبتی است که بر اساس بازده سرمایه گذاری در یک موسسه معین نسبت به سایر موسسات در اقتصاد برای یک دوره خاص تعیین می شود. او استفاده از این نسبت را از طریق این ادعا که اقلام تفاضلی سودهای یک موسسه ،

سهم منابع انسانی آن هستند مورد دفاع قرار میدهد ( تفاوت در نرخ سود می تواند به فعالیتهای داراییهای عملیاتی مربوط شود ).

مدل ارائه شده او از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد :

$$\text{نسبت کارایی} = \frac{\frac{5RF_0}{RE_0} + \frac{4RF_1}{RE_1} + \frac{3RF_2}{RE_2} + \frac{2RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15}$$

$RF_i$  نرخ بازدهی حسابداری موسسه در سال ۱

$RF_i$  نرخ بازدهی حسابداری تمام موسسات در اقتصاد در سال ۱

i سالهای صفر تا چهار

### معایب :

(۱) دوره مورد نظر برای ارزش گذارش اختیاری است .

(۲) مفهوم عامل کارایی در مقیاس واقعی اگر غیر ممکن نباشد مشکل خواهد بود و داده ها به سادگی در دسترس نیستند.

(۳) مقیاس وزن گذاری برای عامل کارایی نیز اختیاری است.

(۴) این روش صرفاً رتبه بندی ارزش منابع انسانی را در شرکت های مختلف ممکن می سازد و کوششی در جهت توسعه روشی برای مقاصد مدیریتی نکرده است به عبارتی هدف هرمانسون تهیه گزارش برای سرمایه گذاران خارج از شرکت بوده است.

## روش نرخ بازده تلاشها :

این روش را واتسون مطرح نموده است.

### **روش کار بدین صورت است که :**

(۱) ابتدا مشاغل موجود در سازمانها را طبقه بندی نموده و برای هر طبقه ضریبی در نظر گرفته می شود.

(۲) سپس حدود کارایی و فعالیت اشخاص شده و ضرایب مربوطه تعیین می گردند.

(۳) در نهایت سالهای تجربه هر طبقه شغلی تا سقف معینی مشخص می شود و برای هر یک ضرایبی در نظر گرفته می شود.

### روش محاسبه به شرح زیر است :

(۱) ابتدا امتیاز هر فرد را با ضرب کردن تمامی ضرایب وی به دست می آوریم.

(۲) امتیاز کل کارکنان با هم جمع می شود تا جمع کل امتیازات موسسه به دست آید.

(۳) سود موسسه را تقسیم بر کل امتیازات محاسبه شده نموده تا سود هر امتیاز بدست آید.

(۴) سود هر امتیاز ضربدر تعداد امتیازات هر فرد می شود تا سود آوری هر فرد نسبت به سود کل موسسه بدست آید.

به مثال صفحه بعد توجه کنید :

مشاغل		ارزیابی فعالیت		سالهای تجربه	
عنوان	ضرایب	رتبه	ضرایب	تعداد سالها	ضرایب
هیئت مدیره	۱۰	خیلی خوب	۲,۵	۰-۲	۱
مدیران واحدها	۷	خوب	۲	۲-۴	۲
معاونین واحدها	۵	متوسط	۱,۵	۴-۶	۳
رؤسای قسمتها	۴	ضعیف	۱	۶-۸	۴
کارمندان	۱	بد	۰	۸ سال به بالا	۵

واتسون عنوان نموده است که می توان برای قسمتهای مختلف سازمان ضرایبی تعیین کرد مثلاً کار در محل کارخانه امتیاز بیشتری نسبت به کار در قسمت اداری داشته باشد و کار در قسمتهای مالی امتیاز بیشتری نسبت به قسمت فروش داشته باشد.

این روش هم در عمل با مشکلاتی مواجه می شود از جمله تعیین ضرایب ،گروه بندی مشاغل و ...

### مدل غیر پولی نیکرت – باورز :

در حالی که مدل فلم هولتز عوامل تعیین کننده ارزش یک فرد برای سازمان را بررسی می کند ، مدل لیکرت – باورز عوامل تعیین کننده ارزش گروهی را مورد بررسی قرار می دهد.

این مدل شامل سه متغیر به شرح زیر است :